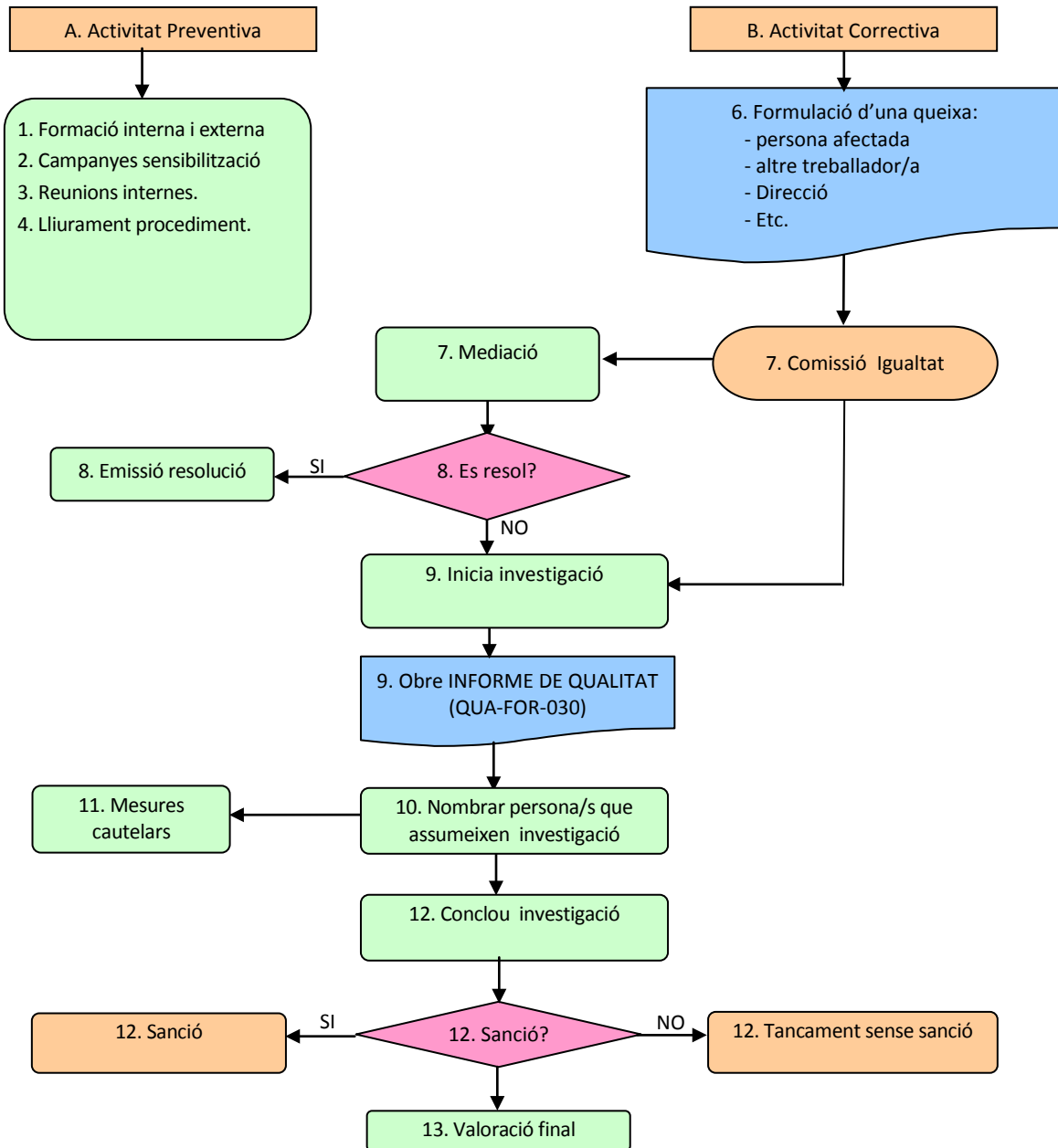



PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	DEPARTAMENT/SERVEI
Prevenió assetjament sexual	QUA-PGS-016	03/04/13	02	Qualitat
Modificació: Revisió i canvi format				Pàgina: 1 de 6

OBJECTE	Definir la metodologia per prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el marc de l'IDIBELL
ENTRADES	1. Activitat preventiva per evitar l'assetjament sexual, en el marc tant intern com extern a l'IDIBELL. 2. Comunicació escrita o via mail d'un presumpte cas d'assetjament sexual.

ACTIVITATS



RESULTATS	<ul style="list-style-type: none"> • Clima de respecte en les relacions professionals
------------------	--

	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	DEPARTAMENT/SERVEI
	Prevenió assetjament sexual	QUA-PGS-016	03/04/13	02	Qualitat
	Modificació: Revisió i canvi format				Pàgina: 2 de 6

DESCRIPCIÓ

DEFINICIÓ

Assetjament sexual es defineix com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació en la que es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.


ACTIVITAT PREVENTIVA

IDIBELL considera que la millor forma d'abordar l'assetjament sexual és la prevenció, per això s'han implantat les següents mesures:

- 1. Formació interna i externa:** es realitzen activitats formatives internes a tot el personal per conscienciar sobre la importància d'aquest tema.
- 2. Campanyes sensibilització:** es realitzen campanyes de sensibilització internes i externes, mitjançant la utilització de cartells, tríptics, presentacions, comunicats a la web, en el butlletí etc..A més en les enquestes de clima laboral del personal s'ha inclòs una pregunta sobre aquest tema (l'IDIBEL reconeix el dret dels seus empleats a treballar en un entorn lliure de qualsevol forma de discriminació que bogui afectar tant a la dignitat com a les oportunitats del treballador)
- 3. Reunions internes:** en les reunions de la comissió d'igualtat s'informa sobre com evoluciona aquest procés, així com en la revisió del sistema de qualitat per la direcció.
- 4. Lliurament del procediment:** Aquets procediment es donarà a conèixer a tot el personal, junt amb el pla d'acollida, en el moment de la incorporació al lloc de treball.

CIRCUIT D'ACTUACIÓ CORRECTIU

- 6.** El primer pas que posa en marxa el circuit d'actuació davant un presumpte cas d'assetjament sexual (intern o extern) és la formulació d'una queixa per part de la persona afectada, d'algun de confiança de la persona afectada, d'altres treballadors o treballadores, de la Direcció, etc. Es pot fer servir l'adreça de mail igualtat@idibell.cat per aquest efecte
- 7.** A partir de la informació recollida s' intentarà resoldre el conflicte actuant com tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:
 - Informar a aquesta persona de que el seu comportament és contrari a les normes de l'IDIBELL.
 - Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
 - Comunicar que, tot i que la xerrada és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.
- 8.** La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica:
 - Garantir que ha finalitzat el assetjament sexual i / o l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
 - Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès la ofensa què ha passat i com s'ha resolt.
 - Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
 - S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe..
 - Es guarden informes del que ha succeït.
- 9.** Quan els intents per solucionar el problema no són eficaços, per la gravetat de la situació, o quan el resultat

	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	DEPARTAMENT/SERVEI
	Prevenió assetjament sexual	QUA-PGS-016	03/04/13	02	Qualitat
	Modificació: Revisió i canvi format				Pàgina: 3 de 6

DESCRIPCIÓ

ha estat insatisfactori, caldrà obrir una investigació.

10. Aquesta via de resolució consisteix a presentar una denúncia interna mitjançant un INFORME DE QUALITAT (QUA-FOR-030) i demanar que s'obri un procés d'investigació. El primer pas és comunicar els fets a la Comissió d'Igualtat i a la Direcció. Obtindrà tota la informació possible de les persones involucrades, així com dels companys o companyes de treball. És important prendre nota de qualsevol incident: noms i cognoms de la persona que fa la denúncia i de la persona presumptament assetjadora, què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si algú més ho ha presenciado. En tot moment s'ha de garantir la confidencialitat del procés.

La persona o persones que assumeixen la investigació seran acordades per l'IDIBELL i les persones treballadores i sempre amb la implicació de la Comissió d'Igualtat. S'haurà d'entrevistar la persona que presenta la denúncia, als possibles testimonis i a la persona denunciada.

A més es realitzaran totes les actuacions necessàries segons el cas (denúncia als Mossos d'Esquadra o Policia Nacional), recomanació de proves mèdiques de suport a la persona afectada per part de personal sanitari.

11. S'haurà de considerar si cal prendre mesures cautelars, entre les quals pot haver el control mèdic per part del personal sanitari del servei de prevenció aliè, limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.

12. El desenvolupament de la denúncia pot acabar en sanció per la part actora o en tancament sense sanció a la persona inculpada. S'informarà a la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que s'emprendran, i del dret a recórrer si el resultat no és satisfactori. La decisió detallarà les compensacions o sancions.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical es considera com una falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas. Les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o que ha col·laborat en la investigació constitueix una greu infracció disciplinària.

13. Així mateix, tant si la denúncia acaba en sanció com si no, es farà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona assetjada.


Cal tenir present durant tots aquests tràmits de la recerca:

- Mantenir la més estricta confidencialitat per protegir les persones involucrades.
- La persona afectada pot estar acompanyada i assessorada per una altra persona de la seva confiança
- En qualsevol moment del procés la persona afectada pot demanar la reobertura de l'expedient si no està d'acord amb el seu desenvolupament
- Si ho considera convenient, la persona afectada pot acudir a la via judicial, ja que l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el codi penal (art. 184).

La responsabilitat de l'IDIBELL inclou:

- La protecció de les persones de l'IDIBELL davant conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe per part de persones internes i externes dins l'àmbit laboral.
- La protecció de persones externes vinculades a l'IDIBELL, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb ella.

DOCUMENTS ASSOCIATS:

	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	DEPARTAMENT/SERVEI
	Prevenió assetjament sexual	QUA-PGS-016	03/04/13	02	Qualitat
	Modificació: Revisió i canvi format				Pàgina: 4 de 6

- Guia de la Generalitat "La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'IDIBELL"


REGISTRES ASSOCIATS:

Nom	Codi	Lloc arxiu	Responsable arxiu	Temps arxiu
Informe de qualitat	QUA-FOR-030	Carpeta Informes	Qualitat	5 anys

INDICADORS

Indicador	Fórmula càlcul	Obtenció de dades	Freqüència	Propietari
Nº de queixes	Nº queixes s / Nº persones	Manual	Anual	Qualitat

TAULA DE CONTROL		
Redactat per	Revisat per	Aprovat per
 Joana Visa Directora Qualitat	 Emilià Polà Director General	 Emilià Polà Director General

	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	DEPARTAMENT/SERVEI
	Prevenió assetjament sexual	QUA-PGS-016	03/04/13	02	Qualitat
	Modificació: Revisió i canvi format				Pàgina: 5 de 6

ANNEX 1: FORMACIÓ AL PERSONAL

EXEMPLES de comportaments d'assetjament sexual


Possibles agressions sexuals segons la menor o major gravetat amb què solen ser percebudes per la víctima:

- Verbals
 - Fer comentaris sexuals obscens
 - Fer bromes sexuals ofensives
 - Formes de dirigir denigrants o obscenes
 - Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
 - Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
 - Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
 - Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
 - Oferir / pressionar per concretar cites compromeses o trobades sexuals
 - Mirades lascives intencionades
 - Demandes de favors sexuals
- No verbals
 - Mirades lascives al cos
 - Gestos obscens
 - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit
 - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- Físiques
 - Apropament físic excessiu
 - Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
 - El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)
 - Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos
 - Agressió física

CONDUCTES de la persona assetjada

Els principals procediments a través dels quals exerceixen la seva pressió són:

- Comentaris sobre la roba
- Comentaris sobre el físic
- Mirades lascives
- Gesticulacions lascives
- Cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball
- Oferiments d'amistat i intimitat en moments personals delicats
- Acorralaments, tocaments, etc.
- Peticions clares de favors sexuals sota amenaça i / o coacció

	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	DEPARTAMENT/SERVEI
	Prevenió assetjament sexual	QUA-PGS-016	03/04/13	02	Qualitat
	Modificació: Revisió i canvi format				Pàgina: 6 de 6

SIMPTOMATOLOGIA ASSOCIADA de la persona assetjada

- Tensió nerviosa
- Irritabilitat
- Ira
- Ansietat
- Problemes de concentració
- Depressions
- Insomni
- Cansament
- Cefalees
- Migranyes
- Altres símptomes psicossomàtics

EXEMPLES DE COMPORTEMENTS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones
- Utilitzar humor sexista
- Menysprear el treball realitzat per les dones
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes)
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)
- També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat: denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret, assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, etc.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.